

В.М. ЗАХАРОВ

*кандидат социологических наук,
профессор кафедры социальных технологий,
директор Института управления
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет**

Программно-целевая технология развития профессионального потенциала кадров регионального управления

Проблема воспроизводства профессионального потенциала управленцев носит междисциплинарный характер, что обуславливает необходимость применения в ее разрешении комплексных подходов, новейших методов и технологий с учетом экономических, юридических, социологических, психологических и других факторов. Важнейшим элементом процесса воспроизводства профессионального потенциала является система компетентностно-ориентированного обучения. В этом аспекте наиболее значимым является создание условий профессиональной подготовки менеджеров, отвечающим текущим и перспективным социально-экономическим потребностям развития региона.

Современные требования рынка к управленческим кадрам нового поколения сегодня можно сформулировать следующим образом:

- новатор и лидер, более интегрированный с организацией в целом;
- имеет широкий панорамный кругозор;
- способен увидеть изменения (сдвиги), происходящие в реальном мире бизнеса;
- имеет способность к определению возможной перспективы и создания нового будущего;
- стремится к профессиональному и личному развитию;
- умеет работать в команде на результат.

* Захаров Виктор Михайлович, e-mail: synergy7@mail.ru.

Целевые программы кадрового обеспечения органов государственного и муниципального самоуправления являются одним из важнейших средств и механизмов реализации кадровой политики, активного воздействия на социально-экономическое развитие. По определению Савранской О.Л. — «это комплексная система целевых ориентиров развития определенной сферы общественных отношений и публично-правовых образований, планируемых эффективных путей достижения указанных ориентиров. Они, как правило, сосредоточены на крупномасштабных, наиболее важных инвестиционных проектах, входящих в сферу компетенции соответствующего уровня публичной власти»¹.

Программно-целевая технология занимает ведущее место в механизме реализации кадровой политики, и для этого утверждения имеются веские основания.

Во-первых, в концепциях государственного регулирования развития и использования кадрового потенциала субъектов Федерации программно-целевые решения можно рассматривать как наиболее соответствующие требованиям предельно локализованной концентрации сил и средств при решении проблем кадрового обеспечения приоритетных задач территориального развития.

Во-вторых, выбран законный путь решения кадровых проблем, которым не только целесообразно, но и, что более важно, необходимо пользоваться, ибо он дает максимальный эффект при оптимальных затратах ресурсов.

В-третьих, в российских регионах накоплен обширный опыт разработки и реализации кадровых программ как таковых. Этот опыт далеко не безупречен, но он реально существует, и нельзя не видеть постепенного улучшения их качества.

В-четвертых, при всей естественности использования программно-целевых методов в регулировании кадрового потенциала регионов, их законности и практической освоенности, содержание и реализация возможностей этих методов в конкретных субъектах Российской Федерации требует внимательного и вдумчивого осмысления и соответствующей интерпретации.

¹ Савранская О.Л. Государственная программа кадрового обеспечения муниципальных образований // Кадровое обеспечение местного самоуправления: учебное пособие под ред. Кокина И.А. М., 2007, с. 65.

В-пятых, опережающее развитие нормативного оформления концептуальных положений кадрового обеспечения отраслей экономики и социальной сферы в субъектах Федерации, по сравнению с общероссийским уровнем, заслуживает более внимательного рассмотрения в целях повышения эффективности системы государственного управления России.

Программно-целевая технология применяется в процессе формирования и реализации региональной кадровой политики при соблюдении определенных принципов. Таковыми являются:

- соответствие федеральных и региональных целей социально-экономического развития;

- сочетание стратегических и текущих программ развития региона;

- формирование эффективного механизма реализации программ, гарантирующих социальную и экономическую стабильность региона; системность и комплексность программ формирования и развития человеческих ресурсов в регионе;

- динамичность и непрерывность данных программ; адаптация кадровой политики региона к изменяющимся внешним и внутренним условиям;

- эффективность действий всех структур управления кадровыми процессами в регионе.

Разработка программы состоит из определенных управленческих этапов, которые включают, по определению В.Г. Афанасьева, следующие стадии¹:

- 1) целевая – содержит определение проблемы, осознание необходимости ее решения и формулирование цели;

- 2) дескриптивная – сбор и обработка информации, описание реальной ситуации;

- 3) прескриптивная – охватывает все виды деятельности, связанные с трансформированием описывающей информации в предписывающую, командную информацию;

- 4) реализационная – включает в себя процедуры: выбор оптимального варианта действий, наиболее эффективное распределение средств, ресурсов, программиро-

¹ Афанасьев В.Г. Человек и управление обществом. М., 1977, с. 197.

вание хода процесса, распределение ответственности между исполнителями и т.д.;

5) ретроспективная – содержит обобщение, анализ результатов выполнения управленческого решения, учет его полезного «коэффициента».

Именно по этому пути пошло Правительство Белгородской области, утвердив областную целевую программу развития государственной гражданской и муниципальной службы, в которой нашли отражение целевые установки, задачи, основные направления по нормативно-правовому обеспечению муниципальной службы, объемы и источники финансирования, ожидаемые конечные результаты¹. Эта программа по сути своей является программой профессионализации государственной и муниципальной службы.

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров 23 июля 2008 года правительство Белгородской области утвердило областную целевую программу "Формирование и подготовка резерва управленческих кадров Белгородской области на 2008 - 2013 годы"².

Цель программы: выявление и привлечение граждан Российской Федерации, по своему потенциалу способных сформировать профессиональное ядро системы государственного и муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры высшего руководства области в реализации Стратегии социально-экономического развития области до 2025 года.

Задачами программы являются:

- развитие целостной системы формирования, воспроизводства обновления резерва управленческих кадров области;

- выдвижение и отбор состоявшихся, получивших общественное признание профессионалов, способных занять ключевые должности в сфере государственного управления, для включения в резерв управленческих кадров под патронажем Президента Российской Федерации (резерв Президента Российской Федерации);

¹ Постановление Правительства Белгородской области от 22.09.2008 г. № 234-пп «Об областной целевой программе развития государственной гражданской и муниципальной службы Белгородской области на 2008-2010 годы».

² Там же.

– формирование резерва управленческих кадров на государственные должности области, должности высшей группы должностей государственной гражданской службы области, должности глав администраций городских округов и муниципальных районов области.

На развитие этих же качеств нацелена Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. Указ о запуске такой программы был подписан Президентом Российской Федерации 23 июля 1997 года.

Стратегическая цель Президентской программы:

– создание федерального резерва высококвалифицированных, компетентных руководителей

– формирование управленческого потенциала, способного обеспечить развитие предприятий всех отраслей экономики России.

За 15-летний период реализации Президентской программы в ведущих образовательных учреждениях страны прошли обучение более 73 000 российских специалистов, в том числе:

– более 13 000 – стажировались на ведущих зарубежных предприятиях как в рамках взаимных обменов, так и по целевым проектным стажировкам;

– более 350 – зарубежных менеджеров прошли стажировку на российских предприятиях в рамках взаимных обменов.

Схематично весь процесс участия специалиста в Президентской программе выглядит следующим образом.

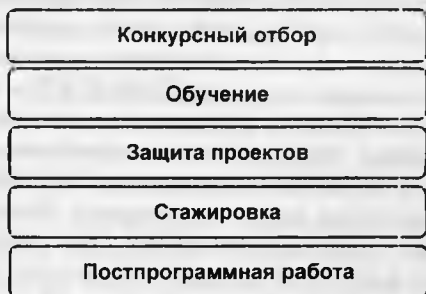


Рисунок 1 – Схема участия в Программе подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ

Обучение специалистов ведется сегодня в 102 вузах Российской Федерации. Целевой группой для подготовки являются люди с законченным высшем образованием, имеющие не менее пяти лет трудового стажа, из них не менее трех – управленческого, и в возрасте, преимущественно, до 40 лет. Кроме того, необходимо владение иностранным языком, компьютерной грамотностью, а также наличие концепции-проекта или проектной идеи развития организации поддержанной работодателем.

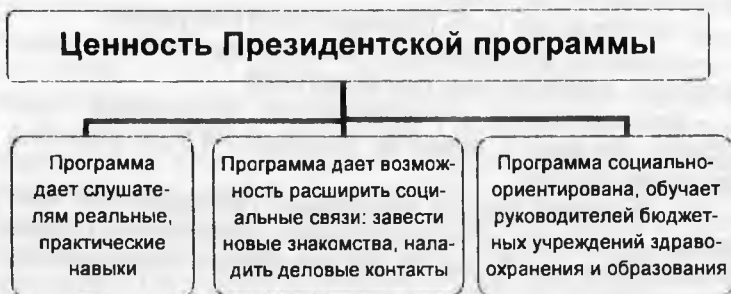


Рисунок 2 – Ценностные приоритеты Президентской программы

В рамках Программы реализуется три типа образовательных программ:

- базовые – предусматривают обучение специалистов с ориентацией на развитие компетенций менеджера по одному из направлений: менеджмент, маркетинг, финансы на базе предметного подхода.

- проектно-ориентированные – предусматривают обучение специалистов с ориентацией на развитие компетенций менеджера в области экономики и управления, подготовку и реализацию под руководством и при консультации преподавателя проекта, встроенного в процесс обучения.

- программы повышения квалификации, целью которых является изучение современных подходов к управлению организациями малого и среднего бизнеса и инновациями в них, совершенствование практических навыков менеджеров в области организации инноваций в компаниях и управления инновационными разработками.

Проекты, которые разработали участники программы, имеют практическую направленность на решение конкретных задач, содействуют инновационному развитию региона.



Рисунок 3 – Инновационные образовательные технологии

Стоимость обучения на Президентской программе в 2,5 раза ниже аналогичных коммерческих программ. 33% стоимости оплачивает федеральный бюджет, 33% бюджет субъекта РФ и 34% оплачивает организация, направляющая специалиста на обучение.

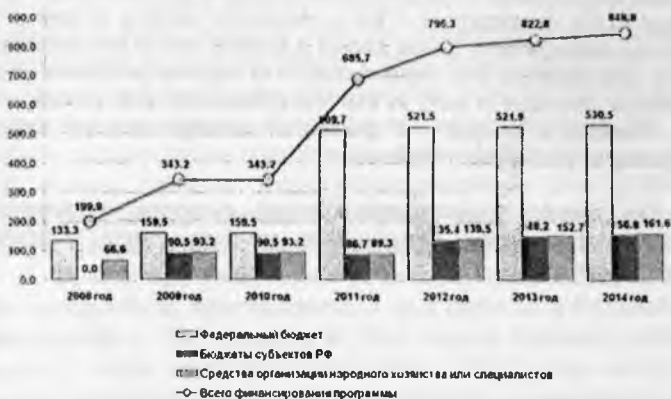


Диаграмма 1 – Финансовое обеспечение Программы в 2008-2011 гг. и на период 2012-2014 гг.

К участию в реализации Программы допускаются ВУЗы, прошедшие конкурсный отбор, целью которого является обеспечение необходимых требований к образовательному процессу при подготовке управленческих кадров высшего и среднего звена, эффективного использования финансовых средств, выделяемых на реализацию обуче-

ние. Конкурсный отбор проводится Министерством экономического развития РФ по мере открытия новых направлений подготовки.

Захаров В.М. Программно-целевая технология развития профессионального потенциала кадров регионального управления. В статье рассмотрены особенности и перспективы применения программно-целевой технологии к развитию профессионального потенциала кадров регионального управления. Показано ведущее место данной технологии в разработке и реализации региональной кадровой политики. Особое внимание уделено характеристике и оценке эффективности Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

Ключевые слова: региональное управление, кадры управления, профессиональный потенциал, развитие, программно-целевая технология, программа, проект.

Zakharov V.M. Program-target development of professional potential of staff of the regional management. The article describes the characteristics and perspectives of program-target technology to the development of the professional capacity of staff of the regional management. It was shown a leading role of this technology in the development and implementation of regional personnel policy. Particular attention is paid to the characterization and evaluation of the President's program of personnel management for national economy of the Russian Federation.

Key words: regional management, personnel management, professional capacity, development, program- target technology program, project.